

Pengaruh Prinsip Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai di PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur

WAHYU IRVANTO

S1 Ilmu Administrasi Negara , FIS, UNESA (vspro_512@yahoo.co.id)

Eva Hany Fanida, S.AP., M.AP

S1 Ilmu Administrasi Negara , FIS, UNESA (efanida@yahoo.com)

Abstrak

Isu profesionalisme menuntut perusahaan untuk melakukan pengelolaan yang baik (Good Corporate Governance). Pelaksanaan Good Corporate Governance (GCG) salah satunya dapat dilakukan dengan prinsip akuntabilitas. Danim (2008:223) mengatakan "akuntabilitas penting untuk staff berkinerja tinggi", yang dapat diartikan bahwa ketika seorang pegawai mempunyai akuntabilitas yang tinggi memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan jauh lebih baik. Oleh karena itu dirasa perlu untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara prinsip akuntabilitas terhadap kinerja pegawai dengan berlokasi di PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur. Perusahaan negara ini dipilih karena telah menerapkan prinsip akuntabilitas untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Sampel yang diambil adalah seluruh pimpinan yang ada pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur meliputi Kepala Cabang, Kepala Bagian dan Kepala Sub-bagian yang berjumlah 11 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, dokumentasi, dan observasi. Teknik analisis data kuantitatif menggunakan teknik regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari uji analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y' = 14,317 + 1,052 X$, yang dapat diartikan bahwa kinerja pegawai dapat meningkat apabila variabel prinsip akuntabilitas dinaikkan. Dari hasil uji tersebut juga diperoleh nilai r^2 sebesar 0,5446 atau 54,46%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Y (kinerja pegawai) dipengaruhi oleh variabel X (prinsip akuntabilitas) sebesar 54,46% dan sisanya sebesar 45,54% dipengaruhi oleh variabel lain. Pada variabel Y (kinerja pegawai) terdapat indikator yang turut terpengaruh dengan persamaan meliputi Y1 (kualitas) $Y' = 4,387 + 0,317 X$, Y2 (kuantitas) $Y' = 4,387 + 0,317 X$, Y3 (kehandalan) $Y' = 11,846 + 0,579 X$, Y4 (sikap) $Y' = 1,167 + 0,309 X$ meskipun dalam setiap indikator mempunyai pengaruh yang berbeda, dimana indikator kualitas (Y1) dan indikator kehandalan (Y3) terpengaruh secara signifikan sedangkan indikator kuantitas (Y2) dan indikator sikap (Y4) tidak terpengaruh secara signifikan.

Kata Kunci: Good Corporate Governance, Akuntabilitas, Kinerja Pegawai.

Abstract

Professionalism issue claim a company to conduct good management (Good Corporate Governance). One of the Execution of Good Corporate Governance (GCG) is being conducted with accountability principle. Danim (2008:223) told that "accountability is important for the staff to have high performance" it can be interpreted that when officers have high accountability, it possible for them to work better. Therefore felt important to do research of relation between accountability principle to officer performance in PT Jasa Raharja (Persero) Branch East Java. This state company selected because have applied principle of accountability to increase it's officer performance. This research uses quantitative approach with correlation method. The Sampel amounting to 11 people is took entire head exist in PT Jasa Raharja (Persero) Branch East Java cover Head Branch, Superintendent and Head Sub units. Data collection techniques used are questionnaires, documentation and observation. Quantitative data analysis techniques using simple linear regression. The result of research indicate that from test analyse simple linear regression is obtained by equation of $Y' = 14,317 + 1,052 X$, deciphable that officer performance can mount if principal variable of accountability boosted up. From result of the test is also obtained by value of r^2 equal to 0,5446 or 54,46%. The value indicate that variable of Y (officer performance) influenced by variable of X (principal of accountability) equal to 54,46% and the remains equal to 45,54% influenced by other variable. At variable Y (officer performance) there are indicator which partake imbued withly equation cover Y1 (quality) $Y' = 4,387 + 0,317 X$, Y2 (quantity) $Y' = 4,387 + 0,317 X$, Y3 (reliability) $Y' = 11,846 + 0,579 X$, Y4 (attitude) $Y' = 1,167 + 0,309 X$, though in each every indicator have different influence, where quality indicator (Y1) and reliability indicator (Y3) affected significantly while quantity indicator (Y2) and attitude indicator (Y4) not affected significantly.

Keyword: Good Corporate Governance, Accountability, Performance Officer.

PENDAHULUAN

Pola pembangunan meletakkan pembangunan bangsa sebagai dasar pembangunan dalam mencapai pembangunan secara nasional, pembangunan nasional juga merupakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia (Ngadina, 2006:1). Pembangunan bangsa Indonesia yang telah menjadi cita-cita bangsa sejak di perjuangkan dan adanya kemerdekaan seperti halnya yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi :

“membentuk suatu pemerintahan yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia”.

bangsa Indonesia terus mengulirkan pembangunan pada berbagai bidang pembangunan meliputi ekonomi, politik, sosial dan budaya dan berbagai bidang lainnya.

Pembangunan juga dilaksanakan pada daerah Jawa Timur sebagai bagian dari bangsa Indonesia. Pembangunan yang terus digulirkan tersebut memacu pertumbuhan ekonomi Jawa Timur yang semakin bergeliat dan terus berkembang yang berdampak memacu perkembangan transportasi baik umum maupun pribadi, hal ini sependapat dengan pendapat Apriani, dkk (2013:1) dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi, semakin meningkat pula pertumbuhan jumlah kendaraan sebagai sarana transportasi untuk pertumbuhan ekonomi tersebut. Perkembangan transportasi ini juga terlihat dari jumlah kendaraan bermotor di Jawa Timur. Jumlah kendaraan bermotor di Jawa Timur hingga September 2012 meningkat sebesar 7,11 persen pada tahun 2012. Keseluruhan kendaraan bermotor itu hingga Agustus telah mencapai 15.365.281 unit (news.detik.com. 04 Oktober 2012).

Setiaji (2011:43) mengungkapkan bahwa komposisi golongan kendaraan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kecelakaan. Banyaknya jumlah kendaraan bermotor ini memungkinkan potensi peningkatan jumlah kecelakaan yang terjadi di Jawa Timur. Ketika angka kecelakaan cukup tinggi dirasa mampu mempengaruhi keseimbangan pembangunan. Pemerintah sebagai penyelenggara negara yang berfungsi untuk melindungi segenap bangsa seperti amanah yang terkandung pada UU 1945, selain membangun sarana dan prasarana yang menunjang dalam mengurangi kecelakaan juga telah membentuk sebuah perusahaan negara yang berfungsi sebagai penanggung ganti rugi kecelakaan lalu lintas khususnya angkutan umum yang berdasarkan pada UU No. 33 dan UU No. 34 Tahun 1964 yaitu PT Jasa Raharja (Persero) .

Perusahaan ini bertanggung jawab untuk melakukan penggantian kerugian dari kecelakaan yang terjadi khususnya angkutan umum, mulai dari kecelakaan laut, kecelakaan udara, dan kecelakaan darat. Dana yang digunakan berasal dari sumbangan wajib dan iuran wajib yang telah dibayarkan para pemilik kendaraan umum maupun pribadi yang telah diatur dalam UU No. 33 Tahun 1964 dan UU No. 34 Tahun 1964.

PT Jasa Raharja (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara yang melakukan pengelolaan dana pembayaran sumbangan dan iuran wajib pemilik kendaraan bermotor baik darat, udara maupun laut sudah sepatasnya melakukan pelayanan yang maksimal dan baik. Berdasarkan data kendaraan bermotor yang ada di Jawa Timur tersebut tentunya berbanding lurus dengan banyaknya dana yang dikelola oleh PT Jasa Raharja (Persero) dengan hal ini yang diwakili oleh cabang Jawa Timur. Banyaknya dana yang dikelola ini tentunya menjadi dua mata pedang yang berlainan, disatu sisi menjadi berkah namun disisi lain menjadi beban bagi PT Jasa Raharja jika tidak melakukan pengelolaan perusahaan yang baik dimana Prasetyantoko (2008:29) berpendapat bahwa:

“semakin besar dana yang diperoleh sebuah perusahaan tentunya akan menjadikan perusahaan itu rawan akan kecurangan didalamnya, seperti halnya skandal keuangan yang menimpa pada perusahaan-perusahaan besar di Amerika Serikat, seperti Enron, WorldCom dan sebagainya”.

Ditambah dengan jumlah kejadian kecelakaan lalu lintas di Jawa Timur selama arus mudik 2013 . Dimana pada arus mudik 2012 lalu tercatat, terjadi kecelakaan 826 kejadian. Sedangkan tahun 2013 terpantau 687 kejadian. "Tren lakalantas saat arus mudik tahun ini menurun 17 persen," kata Kombes Pol Awi Setiyono di Mapolda Jatim (news.detik.com. 15 Agustus 2013). Meskipun angka kecelakaan menurun namun jumlah kecelakaan masih tinggi, tentunya mengharuskan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur untuk melakukan tugasnya memberikan santunan secara cepat dan tepat pada sasaran Penting bagi PT Jasa Raharja (Persero) untuk menerapkan tata kelola korporasi yang baik, agar tercipta kinerja karyawan yang maksimal dan perusahaan yang akuntabel.

Penerapan tata kelola perusahaan yang baik telah dijalankan demi memberikan pelayanan yang maksimal dan baik untuk meningkatkan corporate value PT Jasa Raharja (Persero). Penerapan tata kelola perusahaan ini sejalan dengan ditetapkannya peraturan Menteri BUMN tentang penerapan Good Corporate Governance (GCG) pada tahun 2011. GCG adalah prinsip-prinsip yang mendasari suatu proses dan mekanisme pengelolaan perusahaan berlandaskan peraturan perundang-undangan dan etika usaha (PERMEN BUMN, 2011:Pasal 1).

Tujuan penerapan Good Corporate Governance sendiri menurut Sutedi (2011:1) adalah struktur yang digunakan oleh organ perusahaan untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan stakeholder lainnya. Penerapan Good Corporate Governance tidak hanya berfokus pada corporate value meskipun, antara akuntabilitas dan corporate value berbanding lurus. Akuntabilitas sendiri menurut Deklarasi Tokyo 1985 dalam Sedarmayanti (2009:105) merupakan:

“kewajiban-kewajiban dari individu-individu atau penguasa yang dipercayakan untuk mengelola sumber-sumber daya publik dan yang bersangkutan dengannya untuk dapat menjawab hal-hal yang menyangkut pertanggungjawaban fiskal, manajerial dan program”.

Akuntabilitas yang diungkapkan pada deklarasi Tokyo 1985 tersebut menekankan pada aspek kewajiban dan pengelolaan setiap individu terhadap kinerja mereka yang nantinya akan dipertanggungjawabkan. PT Jasa Raharja merupakan BUMN yang mengelola dana publik karena itu, akuntabilitas yang dimiliki pada BUMN bukan hanya pada perusahaan dan stakeholder saja melainkan juga pada masyarakat selaku perusahaan milik negara.

Akuntabilitas sendiri terkait dengan kinerja pegawai dimana berhubungan dengan pencapaian kinerja sebuah perusahaan dan bagaimana tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepada mereka. Tetcock dalam Supardi dan Mutakin (2007:3) mengatakan “akuntabilitas sebagai bentuk dorongan psikologi yang membuat seseorang berusaha mempertanggungjawabkan semua tindakan dan keputusan yang diambil kepada lingkungannya”.

Sebagai perusahaan pertanggunggunaan biaya kecelakaan PT Jasa Raharja haruslah bekerja dengan cara cepat dan tepat. Kinerja yang dilakukan pun harus ditingkatkan lebih baik lagi. Mardiasmo dalam Supardi dan Mutakin (2007:5) menyatakan bahwa pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik.

Danim (2008:223) juga memberikan gambaran betapa pentingnya akuntabilitas dalam membangun kinerja pegawai dimana pendapatnya menyatakan akuntabilitas penting untuk staf berkinerja tinggi dan organisasi berjalan secara efisien.

Kinerja seorang pegawai sangat ditunjang oleh akuntabilitas yang mereka miliki dan terima. Pertanggungjawaban dalam setiap tindakan dan keputusan ikut mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, meskipun seharusnya pegawai bekerja dengan akuntabilitas bukan pada tekanan dan hukuman terhadap kinerja mereka. Tekanan ini hanya akan menimbulkan kinerja yang

kurang maksimal. Lagi-lagi akuntabilitas harus ada pada setiap pegawai untuk menjadikan mereka bekerja dengan maksimal untuk mendukung kinerja instansi maupun badan usaha mereka.

Rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya tentunya akan menjadikan tujuan dari perusahaan bisa tercapai, apalagi PT Jasa Raharja (Persero) merupakan sebuah perusahaan yang mengemban UU No. 33 dan UU No. 34 yang melakukan pengelolaan dana pertanggunggunaan kecelakaan dan pemberian santunan kepada korban kecelakaan. Berbagai pendapat pun menyatakan akan pentingnya peranan akuntabilitas untuk menunjang kinerja yang baik.

Berdasarkan pada uraian latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Prinsip Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai di PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur” dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh prinsip akuntabilitas terhadap kinerja pegawai.

1. Akuntabilitas (*accountability*)

Benveniste, Guy mengungkapkan dalam definisi tradisional Akuntabilitas adalah istilah umum untuk menjelaskan betapa sejumlah organisasi telah memperlihatkan bahwa mereka sudah memenuhi misi yang mereka emban (Arifiyadi, 2008:1). Definisi lain menyebutkan akuntabilitas dapat diartikan sebagai kewajiban-kewajiban dari individu-individu atau penguasa yang dipercayakan untuk mengelola sumber-sumber daya publik dan yang bersangkutan dengannya untuk dapat menjawab hal-hal yang menyangkut pertanggungjawabannya. Akuntabilitas terkait erat dengan instrumen untuk kegiatan kontrol terutama dalam hal pencapaian hasil pada pelayanan publik dan menyampaikannya secara transparan kepada masyarakat (Arifiyadi, 2008:1).

Sirajudin H Saleh dan Aslam Iqbal berpendapat bahwa akuntabilitas merupakan sisi-sisi sikap dan watak kehidupan manusia yang meliputi akuntabilitas internal dan eksternal seseorang (Arifiyadi, 2008:1). Dari sisi internal seseorang akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban orang tersebut kepada Tuhan-nya. Sedangkan akuntabilitas eksternal seseorang adalah akuntabilitas orang tersebut kepada lingkungannya baik lingkungan formal (atasan-bawahan) maupun lingkungan masyarakat.

Barton dalam hal ini sependapat dengan Gray dan Jenkins atas pandangan yang menyatakan bahwa akuntabilitas adalah sebuah kewajiban untuk menyediakan akun dari jawaban atas pelaksanaan dari kewajiban-kewajiban terhadap mereka yang mempercayakan kewajiban-kewajiban tersebut (Budilaksono dan Widayaiswara, 2012:1). Oleh karenanya akutabilitas

terbentuk ketika seseorang pekerja menerima sumber daya dan kewajiban-kewajiban yang di percayakan kepadanya oleh pemimpin. Sinclair dalam Agung Budilaksono dan Widyaiswara (2012:1) akuntabilitas sendiri sebenarnya adalah suatu konsep yang sangat kompleks dan memiliki banyak segi yang dijalankan dalam hubungannya antara individu dan organisasi.

a. Sifat Akuntabilitas

Broadbent dan Laughlin menyatakan:

“terdapat dua aspek dari akuntabilitas, yaitu akuntabilitas publik/politik yang memasukan publik sebagai pemimpin dan memperhatikan masalah demokrasi serta kepercayaan; akuntabilitas manajerial yang memperhatikan masalah kegiatan sehari-hari dan organisasi yang bisa disamakan dengan konsep akuntabilitas proses, kinerja, dan program (Budilaksono dan Widyaiswara, 2012:2)”.

“dalam akuntabilitas manajerial, ketersediaan informasi yang rinci tidak dianggap sebagai sebuah upaya untuk menjadi lebih akuntabel daripada akuntabilitas publik, akan tetapi merupakan sebuah usaha oleh para pimpinan untuk mengontrol pekerja, dan untuk melegitimasi keputusan-keputusan yang lalu, serta membenarkan keputusan-keputusan yang akan datang (Budilaksono dan Widyaiswara, 2012:2)”.

Pernyataan Broadbent dan Laughlin dapat peneliti pahami dimana pada akuntabilitas terdapat dua aspek meliputi perhatian akuntabilitas pada masalah demokrasi dan kegiatan sehari-hari, yang dimana keduanya digunakan untuk melakukan kontrol terhadap akuntabilitas pegawai.

Foster dalam Budilaksono dan Widyaiswara (2012:2) menambahkan bahwa akuntabilitas bisa tercapai dengan baik apabila menggunakan mekanisme kontrak. Hal ini didasarkan pada pemikiran untuk mengurangi semua hubungan-hubungan akuntabilitas yang dianggap menjadi salah satu kewajiban dalam hubungan antara pemimpin dan pekerja. Jadi selama kontraknya jelas maka kewajiban-kewajiban dalam hubungan tersebut juga jelas, karena informasi menjadi suatu keharusan dalam hubungan tersebut dalam melakukan monitor kinerja dari kontrak tersebut. Broadbent dan Guthrie menambahkan hubungan pemimpin/pekerja menjadi rumit karena informasi yang asimetri dan adanya perbedaan kekuasaan antara masing-masing tingkatan tersebut (Budilaksono dan Widyaiswara, 2012:2). Beberapa hubungan mungkin tidak bisa secara akurat dijelaskan oleh sebuah kontrak, oleh karenanya untuk menjelaskan akuntabilitas dalam lingkup kontraktual akan membatasi pengertian kita mengenai konsep akuntabilitas itu sendiri.

b. Prinsip Akuntabilitas

Untuk terlaksananya akuntabilitas secara baik dan sesuai dengan keinginan tentunya perlu adanya prinsip yang menjadi acuannya Sedarmayanti (2009:108) mengungkapkan prinsip-prinsip akuntabilitas meliputi:

- 1) Harus ada komitmen pimpinan dan seluruh staf untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
- 2) Harus merupakan sistem yang menjamin penggunaan sumberdaya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Harus menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
- 4) Harus berorientasi pencapaian visi misi dan hasil serta manfaat yang diperoleh.
- 5) Harus jujur, obyektif, transparan, dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah dalam bentuk pemutakhiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas.

Menurut Lembaga Administrasi Negara yang tercantum dalam BPKP (2007:7) prinsip-prinsip akuntabilitas instansi publik meliputi:

- 1) Adanya komitmen dari pimpinan dan seluruh staf yang bersangkutan.
- 2) Berdasarkan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
- 4) Berorientasi pencapaian visi misi dan hasil serta manfaat yang diperoleh.
- 5) Jujur, objektif, transparan, dan akurat.
- 6) Menyajikan keberhasilan/kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

c. Akuntabilitas Individu dan Akuntabilitas Organisasi

Deklarasi Tokyo pada tahun 1985 mengenai petunjuk akuntabilitas publik menetapkan pengertian akuntabilitas merupakan kewajiban-kewajiban dari individu-individu atau penguasa yang dipercayakan untuk mengelola sumber-sumber daya publik dan yang bersangkutan dengannya untuk dapat menjawab hal-hal yang menyangkut pertanggungjawaban fiskal, manajerial dan program (Sedarmayanti, 2009:105). Ledvina V. Carino dalam BPKP (2007:4) mengatakan bahwa akuntabilitas merupakan suatu

evolusi kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh seorang petugas baik yang masih berada pada jalur otoritasnya atau sudah keluar jauh dari tanggung jawab dan kewenangannya.

Pendapat dari dua ahli tersebut dapat diartikan bahwa akuntabilitas merupakan tanggung jawab individu maupun organisasi terhadap sumber daya maupun posisi yang mereka terima. Akuntabilitas individu merupakan tanggung jawab individu terhadap sumber daya yang diberikan kepada mereka, ketika akuntabilitas berada pada posisi organisasi maka tanggung jawabnya bukan lagi pada individu namun kepada organisasi atas sumber daya yang ada pada organisasi tersebut dengan pelaksanaannya berdasarkan prinsip-prinsip yang ada.

2. Kinerja Pegawai

Prawirosentono 1999 mengemukakan kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersagkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sinambela, 2012:5). Sinambela, dkk 2011 mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Senada dengan itu Stephen Robbins seperti yang dikutip oleh Lijan Poltak Sinambela mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Sinambela, 2012:5).

Hasan (2011:358) mengutip pengertian kinerja Rizal dan Fauzi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan dengan aturan dan cara yang telah diatur dalam peraturan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Kemampuan kinerja seseorang dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dicapai berupa barang maupun jasa dimana tempat mereka bekerja.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif artinya penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dengan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan adalah analisis regresi metode ini dipilih karena metode analisis regresi dianggap sesuai untuk mengukur topik permasalahan yang akan

diteliti, yakni mengukur tingkat hubungan prinsip akuntabilitas terhadap kinerja pegawai di PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur yang didasarkan pada pengukuran statistik secara ilmiah. Sehingga dapat menguraikan tingkat hubungan prinsip akutabilitas terhadap kinerja pegawai di PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur berdasarkan presentase yang didapatkan di tempat penelitian.dengan melihat hubungan dari kedua variabel tersebut.

Populasi yang digunakan adalah seluruh pimpinan PT Jasa Raharja (Persero) yang meliputi 1 Kepala Cabang, 3 Kepala Bagian, dan 7 Kepala Sub. Bagian. Populasi ini diambil berdasarkan pada pendapat Sinambela (2012:64) mengungkapkan bahwa untuk melakukan penilaian kinerja pihak penilai yang tepat adalah atasannya langsung, atau dari bagian SDM yang memiliki keahlian untuk itu agar tidak terjadi pembiasan. Mengingat populasi dirasa mampu untuk diteliti keseluruhan maka sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan populasi tersebut

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, dokumentasi, dan observasi. Kuesioner digunakan untuk mengambil data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai pengaruh prinsip akuntabilitas terhadap kinerja pegawai di PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur yang terdiri dari 21 (dua puluh satu) butir pernyataan dengan disertai beberapa kemungkinan jawaban. Jawaban masing-masing butir pernyataan menggunakan skala likert. Alternatif jawaban masing-masing mempunyai nilai tersendiri dengan ketentuan mendapat nilai 1 jika menjawab tidak baik, 2 jika menjawab kurang baik, 3 jika menjawab baik, dan 4 jika menjawab sangat baik.

Teknik dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data mengenai profil, struktur organisasi, dan dokumen di PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur. Teknik observasi digunakan untuk mendapatkan data kinerja pegawai di PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur.

Berikut adalah kisi-kisi dan instrumen penelitian pengaruh prinsip akuntabilitas terhadap kinerja pegawai di PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur:

Tabel 1.1
Instrumen Penelitian Variabel X

Variabel	Faktor-faktor dalam prinsip akuntabilitas	Jumlah butir	Nomor butir
Prinsip Akuntabilitas	- Komitmen terhadap tugas	1	1
	- Sistem	1	2
	- Sumber daya	1	3
	- Tujuan	1	4
	- Pencapaian perusahaan	1	5
	- Transparansi	1	6
	- Inovasi	1	7
	- Objektivitas	1	8

Tabel 1.2
Instrumen Penelitian Variabel Y

Variabel	Indikator	Sub indikator	Jumlah butir	Nomor butir
Kinerja Pegawai	Kualitas	- Ketepatan	1	9
		- Ketelitian	1	10
		- Keterampilan	1	11
		- Kebersihan	1	12
	Kuantitas	- Pelayanan	1	13
		- Kecepatan	1	14
	Kehandalan	- Instruksi	1	15
		- Inisiatif	1	16
		- Kehati- hatian	1	17
		- Kerajinan	1	18
	Sikap	- Sikap kepada perusahaan	1	19
		- Sikap kepada Pegawai lain	1	20
		- Kerja sama	1	21

Instrumen yang baik harus valid dan reliabel. Uji validitas penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment* Pearson yaitu:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = Koefesien korelasi product moment
- n = Jumlah responden
- X = Skor pertanyaan pada butir pertanyaan yang dicari Validitasnya
- Y = Skor total yang dicari responden
- $\sum XY$ = Jumlah skor total (seluruh item)

Uji realibilitas menggunakan teknik belah dua ganjil-genap dan menggunakan perhitungan dengan rumus Spearman-Brown:

$$r_i = \frac{2 r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

- r_i = realibilitas internal seluruh instrumen
- r_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua.

Teknik analisis data kuantitaif yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linier sederhana dengan rumus:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan :

- Y' = Subyek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)
- b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau pun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik bila b (-) maka terjadi penurunan.
- X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai Tertentu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian dengan judul Pengaruh Prinsip Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai di PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner dengan responden seluruh pimpinan yang ada pada di kantor PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur yang berjumlah 11 orang dengan rincian 1 Kepala Cabang, 3 Kepala Bagian, dan 7 Kepala Sub-bagian. Kuesioner yang digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data harus diuji validitas dan realibilitas terlebih dahulu sebelum dianalisis data yang ada. Uji validitas dan realibilitas pada kuesioer dilakukan agar didapatkan tingkat kevalidan dan realiabilitasnya suatu instrumen peneitian yang dipakai untuk mengumpulkan data penelitian. Yang untuk selanjutnya dilakukan analisis regresi linier sederhana.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatau alat ukur untuk menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Penelitian ini memakai uji validitas dari Sugiyono (2011). Dengan hasil perhitungan setiap butir instrumen pernyataan sebagai berikut:

Tabel 1.3
Tabel Perhitungan Uji Validitas

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	0.30	0.30	Valid
2	0.69	0.30	Valid
3	0.61	0.30	Valid
4	0.59	0.30	Valid
5	0.57	0.30	Valid
6	0.49	0.30	Valid
7	0.75	0.30	Valid
8	0.76	0.30	Valid
9	0.76	0.30	Valid
10	0.69	0.30	Valid
11	0.76	0.30	Valid
12	0.39	0.30	Valid
13	0.52	0.30	Valid
14	0.41	0.30	Valid
15	0.54	0.30	Valid
16	0.40	0.30	Valid
17	0.62	0.30	Valid
18	0.42	0.30	Valid
19	0.76	0.30	Valid
20	0.47	0.30	Valid
21	0.68	0.30	Valid

Dari hasil perhitungan uji validitas instrumen penelitian pada tabel 1.3 dapat kita lihat bahwa pada penelitian ini semua instrumen yang digunakan adalah valid, dimana masing-masing nilai rhitung setiap butir pernyataan $\geq r_{kritis}$ sehingga seluruh instrumen dapat digunakan sebagai alat ukur pada penelitian “pengaruh prinsip akuntabilitas terhadap kinerja pegawai di PT Jasa Raharja (Persero) Jawa Timur”.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan internal konsistensi dalam kuisioner menggunakan teknik Spearman Brown dengan sistematika dari sugiyono (2011:153).

Dari hasil perhitungan uji realibilitas instrumen penelitian pada tabel 4.4 dapat kita lihat bahwa r_i (0,956) $> r_t$ (0,602) yang berarti bahwa instrumen pada penelitian “pengaruh prinsip akuntabilitas terhadap kinerja pegawai

di PT jasa Raharja (Persero) Jawa Timur” ini adalah reliabel.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana dan Uji Hipotesis

a. Prinsip Akuntabilitas (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Analisis regresi linier sederhana pada variabel prinsip akuntabilitas (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) didapatkan nilai rhitung 0,738 $> r_{tabel}$ 0,602 dengan taraf signifikasi 5% maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara prinsip akuntabilitas dengan kinerja pegawai sebesar 0,738 atau H_a diterima sedangkan H_o ditolak. Koefisien determinasinya sebesar 0,5446 hal ini berarti kinerja pegawai 54,46% dipengaruhi oleh prinsip akuntabilitas yang diberikan melalui persamaan $Y' = 14,317 + 1,052 X$ sedangkan 45,56% dipengaruhi faktor yang lain.

b. Prinsip Akuntabilitas (X) Terhadap Kualitas (Y1)

Analisis regresi linier sederhana pada variabel prinsip akuntabilitas (X) terhadap indikator kualitas (Y1) didapatkan nilai rhitung 0,638 $> r_{tabel}$ 0,602 dengan taraf signifikasi 5% maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara prinsip akuntabilitas dengan indikator kinerja dalam kinerja pegawai sebesar 0,638 atau H_a diterima dan H_o ditolak. Koefisien determinasinya sebesar 0,4070 hal ini berarti indikator kualitas dalam kinerja pegawai 40,70% dipengaruhi oleh prinsip akuntabilitas yang diberikan melalui $Y' = 4,387 + 0,317 X$ sedangkan 59,30% dipengaruhi faktor yang lain.

c. Prinsip Akuntabilitas (X) Terhadap Kuantitas (Y2)

Analisis regresi linier sederhana pada variabel prinsip akuntabilitas (X) terhadap variabel kuantitas (Y2) didapatkan nilai rhitung 0,399 $< r_{tabel}$ 0,602 dengan taraf signifikasi 5% maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara prinsip akuntabilitas dengan indikator kuantitas dalam kinerja pegawai atau H_a ditolak sedangkan H_o diterima.

d. Prinsip Akuntabilitas (X) Terhadap Kehandalan (Y3)

Analisis regresi linier sederhana pada variabel prinsip akuntabilitas (X) terhadap variabel kehandalan (Y3) didapatkan nilai rhitung 0,640 $> r_{tabel}$ 0,602 dengan taraf signifikasi 5% maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara prinsip akuntabilitas dengan indikator kehandalan

dalam kinerja pegawai sebesar 0,640 atau H_a diterima sedangkan H_o ditolak. Koefisien determinasinya sebesar 0,4096 hal ini berarti indikator kehandalan 40,96% dipengaruhi oleh prinsip akuntabilitas yang diberikan melalui $Y' = 11,846 + 0,579 X$ sedangkan 59,04% dipengaruhi faktor yang lain.

e. Prinsip Akuntabilitas (X) Terhadap Sikap (Y₄)

Analisis regresi linier sederhana pada variabel prinsip akuntabilitas (X) terhadap variabel sikap (Y₄) didapatkan nilai $r_{hitung} = 0,567 > r_{tabel} = 0,602$ dengan taraf signifikansi 5% maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara prinsip akuntabilitas dengan indikator sikap dalam kinerja pegawai H_a ditolak dan H_o diterima.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan didapatkan dua variabel yaitu prinsip akuntabilitas (X) dan kinerja pegawai (Y), dimana dalam variabel Y terdapat indikator meliputi kualitas (Y₁), kuantitas (Y₂), kehandalan (Y₃), dan sikap (Y₄) yang hasilnya dapat digambarkan melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Sederhana

No	Variabel	Nilai Korelasi	Nilai r Tabel	Persamaan Regresi	Keterangan
1	Y	0,738	0,602	$Y' = 4,317 + 1,052 X$	Signifikan
2	Y ₁	0,638	0,602	$Y' = 4,387 + 0,317 X$	Signifikan
3	Y ₂	0,399	0,602	$Y' = 2,953 + 0,156 X$	Tdk. Signifikan
4	Y ₃	0,640	0,602	$Y' = 11,846 + 0,579 X$	Signifikan
5	Y ₄	0,567	0,602	$Y' = 1,167 + 0,309 X$	Tdk. Signifikan

Keterangan :

- No = Nomor responden
- Y = Variabel kinerja pegawai (Y)
- Y₁ = Indikator Kualitas (Y₁)
- Y₂ = Indikator Kuantitas (Y₂)
- Y₃ = Indikator Kehandalan (Y₃)
- Y₄ = Indikator sikap (Y₄)
- Ket = Keterangan

Tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel prinsip akuntabilitas (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y), dimana variabel kinerja pegawai mempunyai nilai korelasi

sebesar 0,738 > 0,602 yang dapat diartikan rhitung lebih besar dari rtabel atau terdapat hubungan yang signifikan. Prosentase yang dimiliki 54,46% variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel prinsip akuntabilitas (X), sedangkan 45,54% dipengaruhi faktor yang lain dengan persamaan regresinya $Y' = 14,317 + 1,052 X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa ketika variabel prinsip akuntabilitas (X) ditingkatkan maka variabel kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Danim (2008:223) yaitu akuntabilitas penting untuk staff berkinerja tinggi dan organisasi berjalan secara efisien. Selain itu ditemukan juga indikator dalam variabel Y yang juga ikut terpengaruh dengan adanya prinsip akuntabilitas (X) meliputi:

1. Indikator Kualitas (Y₁)

Indikator ini terpengaruh secara signifikan oleh prinsip akuntabilitas (X) dengan pengaruh sebesar 40,70% sedangkan 59,30% dipengaruhi faktor yang lain. Nilai korelasinya 0,638 > 0,602 yang dapat diartikan adanya pengaruh yang signifikan terhadap indikator kualitas (Y₁) pengaruh ini ditunjukkan dengan persamaan $Y' = 4,387 + 0,317 X$. Indikator kualitas terpengaruh secara signifikan dengan adanya prinsip akuntabilitas disebabkan kualitas merupakan nilai hasil kerja dari seorang pegawai dimana didalamnya terdapat perhitungan, ketelitian, keahlian dan kebersihan pegawai dalam mengerjakan tugas sehingga dibutuhkan tanggung jawab yang besar. Kualitas sendiri menurut Bernadin dan Russel dalam Darmawan (2009:98) menyebutkan bahwa kualitas merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu maka kualitas kinerja akan menjadi baik jika prinsip akuntabilitas yang diterapkan juga baik.

2. Indikator Kuantitas (Y₂)

Indikator ini tidak terpengaruh secara signifikan oleh prinsip akuntabilitas (X) dimana nilai korelasinya 0,399 < 0,602, dapat diartikan bahwa rhitung lebih kecil dari rtabel yang mengindikasikan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap indikator ini. Indikator ini mendapatkan persamaan $Y' = 2,953 + 0,156 X$, persamaan ini menjelaskan bahwa masih terdapat pengaruh dari prinsip akuntabilitas (X) tetapi tidaklah signifikan. Indikator kuantitas (Y₂) menurut Bernadin dan Russel dalam Darmawan (2009:98) merupakan jumlah yang dihasilkan. Indikator ini tidak terpengaruh secara signifikan disebabkan indikator ini adalah banyaknya pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pegawai meliputi kecepatan dan pelayanan yang diberikan, dimana prinsip akuntabilitas sedikit sekali bersentuhan indikator kuantitas dalam pelaksanaannya.

3. Indikator Kehandalan (Y3)

Pada indikator kehandalan (Y3) dipengaruhi prinsip akuntabilitas (X) secara signifikan sebesar 40,96% sedangkan 59,04% dipengaruhi faktor yang lain. Nilai korelasinya $0,640 > 0,602$ yang dapat diartikan adanya pengaruh yang signifikan oleh prinsip akuntabilitas (X). Pengaruh ini digambarkan dengan persamaan $Y' = 11,846 + 0,579 X$. Indikator kehandalan terpengaruh secara signifikan dengan adanya prinsip akuntabilitas (X) dikarenakan kehandalan Menurut Mangkunegara dalam Darmawan (2009:99) meliputi kehandalan dalam mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, sifat kehati-hatian yang tepat, dan faktor kerajinan dalam pekerjaan. Kehandalan tersebut dalam pelaksanaannya membutuhkan prinsip akuntabilitas karena merupakan cara seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

4. Indikator Sikap

Pada indikator ini tidaklah terjadi pengaruh yang signifikan, hal ini didapati dari korelasi yang dihasilkan sebesar $0,567 < 0,602$, dapat diartikan bahwa hitung lebih kecil dari rtabel yang mengindikasikan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap indikator ini. Indikator ini mendapatkan persamaan $Y' = 1,167 + 0,309 X$, persamaan ini membuktikan adanya pengaruh prinsip akuntabilitas (X) terhadap indikator sikap (Y4) namun pengaruhnya tidaklah signifikan. Indikator ini tidak terpengaruh secara signifikan oleh prinsip akuntabilitas (X) karena indikator ini merupakan bentuk hubungan antara pegawai dengan perusahaan maupun dengan pegawai lain sehingga dalam pelaksanaannya sedikit sekali bersentuhan dengan prinsip akuntabilitas. Sikap dalam penelitian ini seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara dalam Darmawan (2009:99) meliputi Sikap berkenaan dengan sikap terhadap perusahaan, sikap pegawai lain dan sikap terhadap pekerjaan serta kerja sama.

Dapat dilihat bahwa prinsip akuntabilitas (X) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yang signifikan dan juga turut berpengaruh terhadap indikator-indikator dalam variabel kinerja pegawai meliputi kualitas (Y_1), kuantitas (Y_2), kehandalan (Y_3), dan sikap (Y_4) meskipun pada indikator kuantitas (Y_2) dan sikap (Y_4) pengaruhnya tidaklah signifikan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat peneliti simpulkan bahwa penelitian yang berjudul “pengaruh prinsip akuntabilitas terhadap kinerja pegawai di PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur” memperoleh hasil dimana variabel prinsip akuntabilitas (X)

mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Pengaruh yang positif dan signifikan ini dapat dilihat dari persamaan yang diperoleh yaitu $Y' = 14,317 + 1,052 X$. Persamaan ini menggambarkan ketika nilai variabel prinsip akuntabilitas (X) dinaikan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan. Penelitian ini juga mendapati koefisien korelasi antara prinsip akuntabilitas (X) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,738 dimana angka ini lebih besar dari harga rtabel yaitu 0,602 yang mengartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sedangkan koefisien determinasi r^2 senilai 0,5446 hal ini berarti nilai kinerja pegawai (Y) dipengaruhi prinsip akuntabilitas (X) sebesar 54,46% sedangkan 45,56% dipengaruhi faktor yang lain.

Didapati indikator dalam variabel kinerja pegawai (Y) yang sangat terpengaruh akan adanya prinsip akuntabilitas adalah indikator kualitas (Y_1) dan kehandalan (Y_3) dimana masing-masing mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,638 yang mengartikan H_a diterima dan H_0 ditolak. Koefisien determinasinya sebesar 0,4070 hal ini berarti nilai indikator kualitas dalam kinerja pegawai 40,70% dipengaruhi oleh prinsip akuntabilitas yang diberikan melalui $Y' = 4,387 + 0,317 X$ sedangkan 59,30% dipengaruhi faktor yang lain. Indikator kehandalan dalam kinerja pegawai sebesar 0,640 atau H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Koefisien determinasinya sebesar 0,4096 hal ini berarti nilai indikator kehandalan 40,96% dipengaruhi oleh prinsip akuntabilitas yang diberikan melalui $Y' = 11,846 + 0,579 X$ sedangkan 59,04% dipengaruhi faktor yang lain.

Indikator lainnya yang ada dalam Variabel Y (Kinerja Pegawai) seperti kualitas (Y_2) dan sikap (Y_4) juga terpengaruh dengan adanya prinsip akuntabilitas meskipun pengaruhnya tidak signifikan, pengaruh tersebut terlihat dengan adanya nilai koefisien korelasi masing-masing, dimana indikator kualitas (Y_2) sebesar $0,399 < rtabel\ 0,602$ dengan taraf signifikansi 5% maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara prinsip akuntabilitas dengan indikator kuantitas dalam kinerja pegawai atau H_a ditolak sedangkan H_0 diterima sedangkan indikator sikap (Y_4) sebesar $0,567 > rtabel\ 0,602$ dengan taraf signifikansi 5% maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara prinsip akuntabilitas dengan indikator sikap dalam kinerja pegawai H_a ditolak dan H_0 diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian “pengaruh prinsip akuntabilitas terhadap kinerja pegawai di PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur” peneliti ingin memberi masukan kepada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur untuk meningkatkan kualitas prinsip akuntabilitas pegawai demi peningkatan kinerja pegawai agar lebih

maksimal lagi karena dengan adanya prinsip akuntabilitas ini terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Masukan ataupun saran yang diberikan menilik dari hasil penelitian ini meliputi:

1. Indikator yang ada pada kinerja pegawai terpengaruh akan adanya prinsip akuntabilitas, sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja perlu peningkatan akuntabilitas pegawai dengan pelatihan tanggung jawab pegawai dalam bekerja.
2. Pada indikator kualitas kerja pegawai yang meliputi perhitungan, ketelitian, keahlian dan kebersihan serta indikator kehandalan pegawai meliputi inisiatif, kehati-hatian dan kerajinan pegawai perlu dipertahankan karena mempunyai nilai yang baik.
3. Perlunya peningkatan pelatihan kinerja yang berbasis pada tanggung jawab pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang meliputi kecepatan dan pelayanan, melihat kurangnya tanggungjawab pada indikator kuantitas sehingga hasil kinerja mereka lebih baik lagi.
4. Perlunya peningkatan pelatihan pegawai dalam hal kerja sama dengan pegawai lain melihat kurangnya rasa tanggungjawab pegawai dengan pegawai lain terkait tugas mereka sehingga lebih memaksimalkan kinerja yang mereka laksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

Rujukan Buku:

- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan RI. 2011. Akuntabilitas Instansi Pemerintah (AIP) Edisi Keenam. Pusdiklatwas BPKP. Ciawi.
- Darmawan, Didit. 2009. Motivasi dan kinerja (Studi Sumber Daya Manusia). Jakarta: Metromedia Printing.
- Lembaga Administrasi Negara dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan RI. 2007. Akuntabilitas dan Good Governance, modul 1-5, modul Sosialisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), LAN RI. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Kepemirintahan Yang Baik). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan P. 2012. Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarwan, Danim. 2008. Kinerja Staf dan Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Sudjana. 2005. Metoda Statistika. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumarto, SJ Heitifah. 2004. Inovasi Partisipasi dan Good Governance (20 Prakarsa Inovatif dan Partisipatif di Indonesia). Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Sutedi, Adrian. 2011. Good Corporate Governance. Jakarta: Sinar Grafika.
- Tim Penyusun. 1990. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rujukan Jurnal dan Skripsi:**
- Al-iman, Firmanda. 2006. Akuntabilitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik (Studi di Kecamatan Turen Kabupaten Malang). Skripsi: Universitas Brawijaya Malang.
- Agung Budilaksono dan Widyaiswara. 2012. Review Atas Akuntabilitas di Sektor Publik. Pusdiklat Bea dan Cukai.
- Arifiyadi, Teguh. 2008. Konsep Tentang Akuntabilitas dan Implementasinya di Indonesia. www.depkominfo. (download 20 September 2013).
- Apriani, Selpiana dkk. 2013. Studi Persimpangan Bundaran Suci Kabupaten Garut. Jurnal ISSN Vol. 10 No. 1 2013.
- Deddy Supardi & Zaenal Mutakin. 2007. Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik. Jurnal Universitas Komputer Indonesia.
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2007. Akuntabilitas dan Good Governance. Jurnal DEPAG RI 2007.
- Garnita, Nita. (2008). Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus Pada Balai Besar Bahan dan Barang Teknik). Tesis: Universitas Widyatama.
- Hasan, Syuryani. 2011. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mande Cianjur. Jurnal Ilmu Administrasi Vol. VIII No. 3, Desember 2011.
- Ngadina. 2006. Tanggung Jawab Perusahaan Asuransi Jasa Raharja Terhadap Korban Kecelakaan Lalu Lintas di Jalan Raya. Tesis : UNDIP Semarang.
- Purwanto. 2008. Peran BUMN Dalam Pembinaan dan Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah. Yogyakarta: Lembaga Penelitian UNY.
- Rahmat, Agung. 2013. Good Corporate Governance (GCG) Sebagai Prinsip Implementasi Corporate Social Responsibility (CSR). Jurnal Skripsi: FEB UB.
- Setiaji, Nur P. 2011. Analisis Pengaruh Komposisi Kendaraan Terhadap Tingkat Kecelakaan Pada Jalan Bebas Hambatan (Studi Kasus: Jalan Tol, Surabaya-Gempol, dan Surabaya-Gresik). Jurnal Teknik Sipil Politeknik Negeri Semarang. Vol. 16 No. 1 Juni 2011 hal 35-42.

Sadjiarto, Arja. 2000. Akuntabilitas dan Pengukuran Kinerja Pemerintahan. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol. 2 No. 2, Nopember 2000 hal 138-150.

Rujukan Website dan UU:

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara.

_____.2008. Undang-Undang Dasar 1945 dan GBHN. Citra MediaWacana.

[http://www.jasaraharja.co.id/Tentang Jasa Raharja/10 Oktober 2013.](http://www.jasaraharja.co.id/Tentang_Jasa_Raharja/10_Oktober_2013)

[http://www.news.detik.com/Kendaraan Baru di Jatim Meningkatkan 7,11 Persen/ 18 Oktober 2013.](http://www.news.detik.com/Kendaraan_Baru_di_Jatim_Meningkat_7,11_Persen/18_Oktober_2013)

[http://www.news.detik.com/Angka Kecelakaan Lalu Lintas Saat Mudik Lebaran di Jatim Turun 17 Persen/18 Oktober 2013.](http://www.news.detik.com/Angka_Kecelakaan_Lalu_Lintas_Saat_Mudik_Lebaran_di_Jatim_Turun_17_Persen/18_Oktober_2013)